SODRACO

Société d'Expertise Comptable
inscrite au tableau de l'ordre de la région
Paris Ile-de-France

FEVRIER 2013—N° 2

BULLETIN MENSUEL N° 2

SOMMAIRE

- Acompte IS
- Courrier destiné au comptable
- Rappel règlement factures
- Garanties assurances
- Dividendes versés en 2013
- Statut du conjoint
- Validation des bulletins de paie
- Rappel Remboursement caisse prévoyance, Mutuelle AG2R, Paiement par télérèglement
- Travail dissimulé
- Rupture des contrats de travail
- Obligation de tenue des registres,
- Protection du salarié,
- Obligations d'emplois : rappel
- Informations des salariés sur les risques santé et sécurité
- Demande reconventionnelle
- Arrêt aux ruptures conventionnelles
- Discrimination

ACOMPTE IS : Les entreprises assujetties à l'impôt société doivent acquitter un acompte pour le **15 mars 2013. Merci de nous faire suivre le bordereau dès sa réception, accompagné d'un chèque établi à l'ordre du Trésor Public.**

COURRIER DESTINE A VOTRE COMPTABLE

Nous insistons particulièrement pour que chacun de vos envois soit authentifié par le nom de votre entreprise. Certains courriers que nous recevons ne sont pas traités par absence d'une quelconque authentification de l'expéditeur. **Pour exemple : talons de chéquiers sans aucun nom !**

COMPTABILITE REGIME NORMAL : Afin de mieux vous servir, nous vous demandons de nous adresser vos recettes et vos comptabilités dans les premiers jours du mois **(avant le 10).**

RAPPEL REGLEMENT FACTURES : Est-il possible de régler certaines factures en espèces et dans quelle limite ?

Les particuliers qui n'ont pas la qualité de commerçants sont tenus d'effectuer le règlement de tous biens ou services d'un montant supérieur à 3.000 € par chèque, virement, carte (de paiement ou de crédit) ou titre interbancaire. Cette limite est abaissée à 762,24 € pour les règlements entre commerçants. Les commerçants qui contreviendraient à cette disposition, s'exposent à une amende de 15.000 €uros. Il a été établi en décembre 2012 un projet de loi qui ramènerait de 3.000 € à 1.000 € les paiements en espèces.

ASSURANCE HABITATION ET PROFESSIONNELLE

Nous attirons votre attention sur les garanties qu'il vous faut souscrire pour palier à tous désagréments lors d'éventuels sinistres.

GARANTIES TRADITIONNELLES - Pour l'ensemble des clients :

- ***Protection des biens professionnels*** : Incendie et événements climatiques, attentats et actes de terrorisme, dégâts des eaux, vol et vandalisme, bris de glaces : enseignes, produits verriers intérieurs, gardiennage, dommages électriques, bris de machines : machines professionnelles et matériel informatique, marchandises et matériels transportés, frais de reconstitution d'archives.
- ***Protection des conséquences financières de l'arrêt de l'activité*** : perte d'exploitation, perte de la valeur vénale du fonds de commerce, intérim, indemnité de licenciement.
- Responsabilité Civile Professionnelle, Informations juridiques, Défense et Recours, Assistance.

GARANTIES SPECIFIQUES - BOULANGERIES-PATISSERIES :

- ***Sur le stock, le matériel et les espèces :*** stock augmenté de 100 % les 30 jours qui précèdent les fêtes de Noël, Jour de l'An, Epiphanie et Pâques - Matériel et marchandises à l'extérieur des locaux, marchandises en installation frigorifique y compris en cas d'arrêt accidentel ou de force majeure. La garantie s'applique aussi aux installations non closes armoires, bacs, gondoles, vitrines, marchandises en chambre de fermentation, vente de vins, alcools et produits d'épicerie fine, vol des espèces.
- ***Sur l' équipement*** : four à neuf pendant les 15 premières années, bris de machines sur four, appareils à glaces, chambre de surgélation et de fermentation, stores et bannes.
- ***Protection financière :*** Perte d'exploitation sans franchise, perte d'exploitation suite à vol, accident, bris de machines, carence du fournisseur, véhicule de remplacement.

SODRACO SAS.— 83 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS - Tel: 01 44 52 52 52 - Fax: 01 44 52 52 50 - e-mail : sodraco@wanadoo.fr

DIVIDENDES VERSES EN 2013 : Précision quant à l'acompte de 21 % à verser.

Nous revenons vers vous en ce qui concerne le courrier évoqué lors du bulletin mensuel de décembre 2012.

Nous avons une précision fiscale quant au courrier à faire avant le **31 Mars 2013** pour ne pas verser les 21 % d'acompte d'impôt sur le revenu sur les dividendes versés en 2013 (si on justifie de revenus inférieurs en N-2 aux seuils cités).

Cette attestation sur l'honneur est à dater au plus tard fin mars effectivement, elle est établie par le bénéficiaire du dividende et adressée à la société distributrice mais pas aux impôts.

Conservée par la société, il est néanmoins conseillé de l'adresser aux impôts lors du versement ultérieur en 2013 des prélèvements sociaux sur dividendes (les 15,50 % sont versés par la société au plus tard le 15 du mois qui suit la distribution).

CHOIX DU STATUT DU CONJOINT DU COMMERCANT, OBLIGATOIRE

Le R. S. I. procède à l'appel de cotisations (RAPPEL : obligatoire depuis juillet 2007) et la prescription est de 5 années.

Le conjoint (marié ou pacsé) qui exerce de manière régulière une activité dans l'entreprise peut être salarié, conjoint collaborateur ou conjoint associé.

Celui-ci bénéficiera des prestations maladie, maternité, retraite, etc… en contrepartie des cotisations à verser. On rappelle que le conjoint-collaborateur ou associé doit choisir sa base de cotisations entre 5 options : 1/3 du plafond de sécurité sociale (choix fréquent en pratique), 1/3 ou 1/2 du bénéfice de l'exploitant, 1/3 ou 1/2 du bénéfice de l'exploitant avec partage (c'est-à-dire que l'exploitant cotise sur le montant de son bénéfice qui n'a pas servi de base de cotisations par le conjoint).

BULLETIN SOCIAL

VALIDATION DES BULLETINS DE PAYE

Afin de mieux vous servir et d'éviter tout problème de compréhension, nous vous recommandons de nous fournir par ECRIT (mail, courrier, fax) les informations relatives à vos salaires. Nous vous rappelons qu'il nous faut un certain délai pour les réaliser. En fonction du nombre de clients qui nous appelle, ce délai varie entre 24 heures et 48 heures. Aussi, pour nous permettre de vous délivrer vos bulletins de salaires relativement tôt, nous ne saurions trop vous recommander de nous adresser tous les éléments vers le 25 du mois au plus tard (les premiers qui appellent seront les premiers servis). Les dispositions adoptées par chacun, nous permettront d'être encore plus à votre écoute.

RAPPELS :

- **Remboursements effectués par la Caisse de Prévoyance** :

  Nous vous demandons de nous transmettre rapidement le décompte des remboursements afin de procéder à leur vérification et le cas échéant, les faire apparaître sur le bulletin de paie du salarié concerné.

- **Mutuelle AG2R** : pour les boulangeries-pâtisseries— **Mutuelle GPS** : pour les H. C. R.

  Nous vous demandons de vous assurer auprès de vos salariés qu'ils sont bien détenteurs de leur carte TERTIANE. A défaut, votre salarié se doit de transmettre à AGRR les documents nécessaires à son affiliation, à savoir : photocopie de l'attestation vitale et non de la carte, et un RIB pour les remboursements.

- **Paiement des charges par téléréglement** :

  En cas de modification de domiciliation bancaire, veuillez nous communiquer aussitôt l'information afin d'accomplir les formalités qui découlent de ce changement.

SODRACO S.A.S.— 83 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS - Tel: 01 44 52 52 52 - Fax: 01 44 52 52 50 - e-mail : sodraco@wanadoo.fr

TRAVAIL DISSIMULE

De nouveau, nous attirons votre attention sur les risques du travail dissimulé. Un petit rappel ! le travail dissimulé ou travail au noir consiste à :

⇒ Ne pas déclarer les salariés,

⇒ Ne pas déclarer certaines heures de travail réalisées. (voir page 4 la durée de travail).

Nous vous rappelons que les amendes sont très lourdes **(jusqu'à 45.000 €)**, les condamnations pénales n'épargneront pas le chef d'entreprise (6 mois d'emprisonnement), l'entreprise est sanctionnée et perd les droits à abattements ou à allègements.

Des consignes très strictes ont été données au début de l'année 2011, n'espérez donc aucune mansuétude des autorités compétentes.

Plusieurs secteurs d'activité sont dans le collimateur des autorités et notamment : le bâtiment, la restauration, la boulangerie, le spectacle.

RUPTURE DES CONTRATS DE TRAVAIL

La fréquence des ruptures des contrats de travail augmente significativement. Sachez que, lorsque nous réalisons suite à votre demande une procédure de licenciement , celle-ci n'est pas sans risque. Il est donc pour nous, de plus en plus nécessaire de nous rapprocher de votre avocat ou de prendre l'avis d'un avocat expert en droit social, avant d'effectuer cette mission exceptionnelle. En ce qui concerne les modalités de rupture, voici quelques précisions :

⇒ Les démissions deviennent rares, en tout état de cause elles doivent toujours être validées par un écrit de la main du salarié, **c'est indispensable.** Beaucoup de salariés quittent le poste sans donner de leurs nouvelles obligeant la réalisation d'une procédure de licenciement,

⇒ Les licenciements pour motifs économiques deviennent encore plus complexes. Dorénavant, il faut systématiquement proposer au salarié par écrit, un reclassement dès que cela est possible. Ne pas faire ce reclassement invaliderait la procédure d'où des dommages et intérêts conséquents— **MINIMUM 6 MOIS**.

Enfin, il est impossible de sélectionner tel ou tel salarié lors d'un licenciement pour motif économique.

⇒ Les salariés prennent sur des conseils avisés, de plus en plus souvent acte de la rupture aux torts de l'employeur. Cette méthode est redoutable car alors le chef d'entreprise n'a plus qu'à prendre acte du départ du salarié qui entamera une procédure devant les conseils de prud'hommes. Deux cas sont alors possibles :

- Si les faits avancés par les salariés ne sont pas reconnus, cela sera assimilé à une démission, sauf qu'aucun préavis n'aura été fait et qu'il aura fallu dans l'urgence remplacer le salarié parti,
- Les faits avancés par les salariés sont reconnus, cela sera analysé comme un licenciement mais sans motif ni procédure. L'addition devient très lourde, entre 6 mois et 12 mois de salaire plus le remboursement des ASSEDIC.

OBLIGATIONS DE L'EMPLOYEUR DE TENIR A JOUR :

1) Le registre du personnel (Art L1221-13 du code du travail) au fur et à mesure des entrées/sorties du personnel de l'entreprise. Il peut être consulté sur place et tenu à la disposition des délégués du personnel, des fonctionnaires et agents chargés de veiller à l'application du présent Code du Travail et du Code de la Sécurité Sociale,

2) Le registre de l'inspection du travail, c'est-à-dire l'ensemble des livres, registres et documents rendus obligatoires par le Code du Travail ou par une disposition légale relative au régime du travail au cours des visites des inspecteurs et contrôleurs du travail (Art L 8113-4).

3) Nous tenons à votre disposition un modèle d'affichage obligatoire.

PROTECTION DU SALARIE : UN ACCORD ECRIT de tous les salariés est fortement conseillé pour les heures supplémentaires effectuées en précisant que la récupération sera ultérieure.

La récupération se fera en jours de repos supplémentaires dans le respect des dispositions légales et conventionnelles en vigueur avec signature de l'accord par l'ensemble des salariés.

Il est impératif que la fiche horaire de chaque salarié soit correctement remplie et **SIGNEE** par ce dernier.

Les plannings horaire de chaque salarié doivent également être affichés au sein de l'entreprise.

SODRACO S.A.S— 83 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS - Tel: 01 44 52 52 52 - Fax: 01 44 52 52 50 - e-mail : sodraco@wanadoo.fr

OBLIGATIONS D'EMPLOIS : RAPPEL !

Des heures supplémentaires ne peuvent être effectuées, en sus de la durée légale, que dans une double limite :

⇒ La durée hebdomadaire moyenne de travail ne peut pas excéder 44 heures sur une période quelconque de 12 semaines consécutives,

⇒ En aucun cas, la durée hebdomadaire sur une même semaine ne doit dépasser 48 heures.

Délai de transmission d'un CDD (Contrat à durée déterminée) : Un contrat à durée déterminée doit être signé dans les 48 heures après la date d'embauche du salarié. A défaut, il est requalifié en C. D. I.

L'employeur dispose d'un délai de deux jours pleins pour accomplir cette formalité ; le jour de l'embauche ne compte pas dans le délai, ainsi que le dimanche qui n'est pas un jour ouvrable.

Information des salariés sur les risques santé et sécurité

L'employeur a une obligation générale d'information des salariés sur les risques liés à leur santé et à leur sécurité.

⇒ L'employeur doit, par voie d'affichage, informer les salariés que le document unique d'évaluation des risques professionnels est tenu à leur disposition,

⇒ L'information des salariés sur les risques relatifs à leur santé et à leur sécurité doit être dispensée d'une manière compréhensible, le temps consacré à cette information étant du temps de travail,

⇒ Ces dispositions sont applicables à toutes les entreprises,

⇒ Le document unique d'évaluation des risques professionnels est désormais tenu à la disposition de l'ensemble des salariés, et ce, y compris s'il y a des délégués du personnel dans l'entreprise. Auparavant, ce document ne devait être tenu à la disposition des salariés soumis à un risque pour leur santé qu'en l'absence de délégués du personnel,

⇒ L'employeur doit désormais afficher, à une place convenable et aisément accessible dans les lieux de travail, un avis indiquant les modalités d'accès des salariés au document unique,

⇒ Dans les entreprises ou établissements dotés d'un règlement intérieur (20 salariés au moins) cet avis est affiché au même emplacement que celui réservé au règlement intérieur.

Attention à la demande reconventionnelle du salarié lorsque l'employeur exige le paiement du préavis

Un employeur qui avait intenté une action en justice contre un salarié démissionnaire en paiement d'un préavis non exécuté a vu la rupture requalifiée en licenciement abusif.

COUPS D'ARRET AUX RUPTURES CONVENTIONNELLES

Il ne faut pas oublier que la rupture conventionnelle est une « démission » à l'initiative du salarié, donnant droit au chômage. Dès lors qu'il y a eu litige, la requalification en licenciement sans cause réelle et sérieuse est prévisible donnant droit à dommages et intérêts (plus de 6 mois de salaire). La rupture conventionnelle peut être aussi assimilée à un licenciement économique. Il est indispensable d'avoir une demande écrite du salarié, et un exemplaire original validé par les deux parties, en votre possession.

Nous vous invitons donc, pour plus de sécurité, à ce que trois CERFA originaux soient signés, le 3ème exemplaire étant destiné à la DDTEFP.

Interdire aux hommes de porter des boucles d'oreilles est discriminatoire

Le licenciement d'un chef de rang d'un restaurant gastronomique au motif qu'il porte des boucles d'oreilles, et que cela n'est pas tolérable pour un homme, repose sur un motif discriminatoire fondé sur l'apparence physique rapportée à son sexe.

SODRACO S.A.S.— 83 avenue Simon Bolivar - 75019 PARIS - Tel: 01 44 52 52 52 - Fax: 01 44 52 52 50 - e-mail : sodraco@wanadoo.fr